

6 años

INFORME DE IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO

**Trabajadoras Sexuales de Latinoamérica y El Caribe
Trabajando para crear ALTERNATIVAS QUE DISMINUYAN
SU VULNERABILIDAD AL VIH**

1 de Febrero 2012 a 1 de Febrero 2018



RedTraSex

Red de Mujeres Trabajadoras
Sexuales de Latinoamérica
y el Caribe

INTRODUCCIÓN

En 2011, luego de varios intentos, el Fondo Mundial para el SIDA, la TB y la Malaria aprobó una propuesta regional para la Red de Mujeres Trabajadoras Sexuales, un hecho hasta entonces inédito. Abriéndose una nueva época, que duraría seis años, con muchos desafíos, pero grandes logros.

La RedTraSex desde su creación ha venido construyendo un movimiento regional de mujeres trabajadoras sexuales casi sin recursos financieros, con el compromiso y el trabajo voluntario de sus miembros. Recién en el 2004, la International HIV AIDS Alliance comenzaría a financiar en forma sistemática el trabajo de la red. Estos fondos permitieron desarrollar y fortalecer la red, como así también, movilizar más trabajadoras sexuales de la región que crearon nuevas organizaciones nacionales. También nos fortaleció como red y como movimiento. Eran los primeros donantes, visionarios, que confiaron en nosotras. Pero éramos conscientes que necesitábamos más recursos financieros para invertir en el fortalecimiento de nuestras organizaciones nacionales y poder realizar un trabajo nacional.

Este crecimiento inicial nos puso en condiciones organizativas y políticas para ganar e implementar un proyecto de 12,5 millones de dólares que el Fondo Mundial nos otorgó en la ronda 10 y comenzamos en el 2012. Recién en el 2018 cerramos este proyecto, lo que ha demostrado una gestión eficiente de los recursos que no permitió cumplir los objetivos trazados para cinco años y continuar con los ahorros logrados un año más.

No quisiéramos adelantarles detalles de la publicación pues queremos que lean este ejercicio completo de rendición de cuentas. Cuando terminen con la lectura, no solo podrán conocer cómo se han utilizados los recursos del Fondo, los logros obtenidos, sino también, conocer el impacto del proyecto.

No hasta hace mucho tiempo eran contadas las organizaciones financiadoras que confiaran sus recursos a las organizaciones de sociedad civil, en particular aquellas dirigidas por trabajadoras sexuales.

Queda refutado un mito. Nosotras no solo podemos gestionar y justificar cada dólar, sino podemos, como resultado de la eficacia y eficiencia, optimizar la inversión. Hoy hay catorce países en la red, cuatro de ellos reconocidos como sindicatos, y la prevalencia al VIH y las ITS, en muchas partes de la región a seguido descendiendo. Hemos podido demostrar que poner “alto al SIDA” es posible, pero como resultado de crear un movimiento tanto técnico como político, que ejecuta, sensibiliza e incide. La respuesta contra el VIH no solo es médica, si no necesita sobreponer las barreras estructurales para el acceso de las poblaciones clave a los servicios de salud y los insumos de prevención. Barreras que incluyen el estigma, la discriminación, la criminalización, la violencia institucional y otras causas externas. El proyecto del Fondo Mundial no permitió trabajar en todas estas dimensiones, que creemos que es el “secreto del éxito” de la red y sus organizaciones.

La subvención con el Fondo Mundial ha concluido y nos llena de orgullo, como nos enfrenta al desafío de hacer sostenibles el trabajo de la red. Demostraremos ahora que este movimiento, esta organización, tiene la posibilidad de subsistir en un contexto de recursos limitados, pues el motor para el cambio principal es el empeño y la perseverancia de miles de mujeres trabajadoras sexuales.

Entonces, en representación de nuestra organización y sus miembros, tengo el orgullo y el honor de presentar a ustedes nuestra experiencia y una rendición de cuentas. Deseo que disfruten y aprovechen su contenido como nosotras lo hicimos transforman vuestras realidades. Por qué otro mundo es posible.

Elena Eva Reynaga
Secretaria Ejecutiva
RedTraSex

LOS PRINCIPALES LOGROS ALCANZADOS

En el año 2009, a partir de nuestra experiencia de trabajo y nuestra relación cotidiana con las trabajadoras sexuales en sus espacios de trabajo, identificamos cuatro problemas principales en la vida de las trabajadoras sexuales:

- La falta de reconocimiento del trabajo sexual como un trabajo
- La violencia institucional y explotación laboral en nuestro día a día
- La ausencia de nuestra voz en los espacios de debate y toma de decisión, se hablaba de nosotras sin nosotras
- El impacto que el estigma y la discriminación tienen en nuestras vidas.

A partir de identificar estos problemas, planificamos nuestras estrategias y definimos los objetivos de trabajo que guiaron este proyecto regional durante 6 años:

Objetivo 1: Mejorar la participación de las MTS en los ámbitos nacionales y regionales para incidir en programas, políticas, leyes y normativas, así como en su aplicación.

Objetivo 2: Construir capacidades para el fortalecimiento institucional de las organizaciones nacionales de trabajadoras sexuales.

Objetivo 3: Incrementar el conocimiento sobre la situación del trabajo sexual y VIH, y la lucha contra el estigma y la discriminación.

Cada uno de los objetivos comprendió un entramado de actividades mediante las cuales pudimos alcanzar los resultados esperados. En el año 2010 el FM aprobó nuestra propuesta que comenzó a implementarse en febrero de 2011, y en 2013 y 2016 aprobó las solicitudes de extensión que solicitamos en base al excelente cumplimiento de los indicadores y metas. Durante estos años el proyecto ha sido auditado en seis ocasiones por el Agente Local del Fondo, y por una empresa de auditorías externa (BDO), y ha presentado diez informes actualizados sobre progresos al Fondo Mundial (PUDR, por sus siglas en inglés) obteniendo siempre las calificaciones más altas.

Compartimos con ustedes, los principales resultados alcanzados en cada uno de los objetivos planteados:

OBJETIVO 1 – Mejorar la participación de las MTS en los ámbitos nacionales y regionales para incidir en programas, políticas, leyes y normativas, así como en su aplicación.

En el 2015 las 13 organizaciones que integran el proyecto comenzaron un proceso de debate y consenso a nivel nacional para establecer los contenidos mínimos que debería contener el proyecto de ley para regular nuestro trabajo. Hoy en día, TODAS las organizaciones contamos con un proyecto de ley propio y consensuado con nuestras bases

En 7 países se presentaron proyectos de ley para la regulación de nuestro trabajo y para cambiar normativas vinculadas a la salud y la discriminación vinculadas al trabajo sexual. En el caso de MARGEN (Chile) se presentaron dos propuestas para mejorar normativas de tipo administrativas que impactan en la vida de las MTS. En Honduras se presentó una propuesta de Ley para regular el trabajo sexual. En Argentina se presentó un proyecto de Ley en la Provincia de Entre Ríos para regular el ejercicio del trabajo sexual.

En paralelo, participamos de la redacción de leyes que nos afectaban y frenamos algunas que nos perjudicaban. Por ejemplo, en Guatemala, en mayo de 2015, se derogó un acuerdo gubernativo por el cual se nos obligaba a exhibir nuestro carnet de salud a las fuerzas policiales. En Honduras se modificaron dos artículos en el nuevo Código Penal que eran discriminatorios para nosotras.

También en algunos países conseguimos la sanción de leyes que protegen nuestros derechos. En Paraguay, una ordenanza de la Municipalidad de Asunción nos reconoce como trabajadoras y regula aspectos administrativos relacionados al control sanitario y de las condiciones de higiene de los lugares donde ejercemos nuestro trabajo.

Además, conseguimos frenar la aprobación de leyes que claramente vulneraban nuestros derechos en Colombia, Bolivia, Nicaragua y República Dominicana.

Hablando por nosotras mismas logramos romper el corset del VIH

Ampliamos nuestra agenda y campo de acción, no es el VIH lo que nos vuelve vulnerables: es la ausencia de una regulación clara y específica sobre nuestro trabajo. Nos reconocemos como mujeres integrantes de la clase trabajadora y es a partir de esta identidad que pensamos estratégicamente nuestras acciones de incidencia política y participación en espacios. En los últimos 6 años ampliamos y fortalecimos nuestra voz y logramos la inclusión de nuestras demandas en diversas instancias de reunión vinculadas a la agenda de derechos sexuales y reproductivos y feminista. Estuvimos presentes liderando paneles y plenarios en AWID, en el Foro de Organizaciones Feministas de la CEPAL, y participamos del Encuentro Latinoamericano Feminista en México 2009, Colombia 2011, Perú 2014 y Uruguay 2017, logrando que nuestras demandas sean parte de los documentos finales.

A nivel regional, tenemos voz y voto en la Campaña por una Convención Interamericana por los Derechos Sexuales y Reproductivos. Y, además, desde el 2016 nuestra Secretaria Ejecutiva, es suplente para el Comité Asesor de la Sociedad Civil de ONU Mujeres.

Estuvimos participando y dando seguimiento a El Cairo +20, donde quedó plasmada nuestra realidad en el informe sombra de la Sociedad Civil Latinoamericana elaborado por Amnistía.

Desde 2013, ininterrumpidamente, participamos de las reuniones de la Organización de Estados Americanos (OEA) y de la Reunión de la Conferencia Regional de Población y Desarrollo de Cepal donde las intervenciones de nuestras representantes lograron que la agenda de las trabajadoras sexuales en materia de derechos y el trabajo de nuestras organizaciones puedan ser reconocidas y apoyadas por el resto de los/as participantes y abrió puertas de diálogo a nivel de los Estados nacionales.

Participamos activamente del debate y consenso para definir las Metas Regionales de cero discriminación acordadas en el Segundo Foro Latinoamericano y del Caribe sobre el Continuo de Atención: **“Mejorar la prevención combinada del VIH para fortalecer el continuo de la prevención y la atención”** (Rio de Janeiro, Brasil, 2015). Las metas fueron acordadas con el objetivo de que todas las personas, en todas partes del mundo vivan una vida libre de discriminación y maltrato asociados con el VIH, con énfasis en las poblaciones vulnerables. Cada una de las metas cuenta con una serie de indicadores con el fin de facilitar su monitoreo y evaluación. En ese sentido, el objetivo 4 que refiere a “Cero tolerancia a todas las formas de violencia, incluyendo la violencia basada en el género, identidad de género, orientación sexual, estado serológico ante el VIH, trabajo sexual, uso de drogas, origen étnico, discapacidad o encarcelamiento.”, cuenta con un indicador específico para las trabajadoras sexuales de la región, fruto del trabajo de incidencia política desarrollado por la RedTraSex.

Participamos activamente del debate y consenso para la definición de la Guía operacional para la implementación y el seguimiento del **Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo**, donde

logramos estar representadas en dos indicadores sobre discriminación y atención de VIH. En este sentido, damos seguimiento a los avances que se realizan al consenso con una constante participación en las sucesivas reuniones de la Mesa directiva de la Mujer de Cepal, donde somos protagonistas llevando la voz de la MTS.



De objetos a sujetos, de promotoras a líderes

Para garantizar nuestra participación en espacios era necesario capacitarnos y aprender más. Para eso, durante estos 6 años realizamos anualmente dos talleres regionales de capacitación, cada uno de los cuales profundizó en un área de trabajo: incidencia política, género, desarrollo organizativo, estrategias de comunicación. Estos talleres fueron un espacio clave para el intercambio de experiencias, aprender sobre el estado de situación en otros países. Cada participante tuvo el compromiso de replicar lo aprendido a las compañeras de su país y aplicar los conocimientos aprendidos en el día a día de la organización. Por ejemplo, en el caso del taller de comunicación, las participantes tuvieron a su cargo asumir la estrategia comunicacional de su organización.

Durante 4 años realizamos talleres anuales subregionales, este espacio posibilitó el desarrollo de estrategias comunes de cara a las similitudes de cada subregión, a la vez que fue clave para el desarrollo en profundidad de estrategias de desarrollo organizativo.

Durante tres años las líderes de cada país se capacitaron mediante una Plataforma virtual creada y diseñada por la RedTraSex para profundizar los conocimientos en los siguientes temas: Género, VIH, Comunicación, Liderazgo, fortalecimiento organizacional, mediación de conflictos, incidencia política, derechos sexuales y reproductivos. Cada uno de estos módulos temáticos comprendió un total de 6 clases y tuvieron dos instancias de evaluación a cargo del equipo regional de la Secretaría Ejecutiva. Anualmente se realizaron talleres de capacitación en todas nuestras organizaciones nacionales con el objetivo de formarnos políticamente y fortalecer nuestras capacidades, son los espacios donde debatimos qué organizaciones queremos construir, así como donde formamos líderes para nuestras luchas.

Definimos nuestra estrategia y elegimos a nuestras representantes

Continuando con nuestra cultura democrática y de consenso, cada 4 años llevamos adelante una Asamblea para la elección de las autoridades regionales de la Red, a la vez que diseñamos nuestra planificación estratégica, de ese modo las autoridades que asumen el cargo tienen un mandato claro sobre las actividades cuya realización deben impulsar y monitorear. A su vez, todos los años destinamos un espacio en nuestros talleres regionales de capacitación para realizar nuestra asamblea de modo de poder dar seguimiento a la planificación estratégica y a los compromisos asumidos.

Para profundizar los mecanismos democráticos, desde 2015 contamos con un reglamento de funcionamiento interno para la Junta Directiva y se creó el Comité de Ética de modo de contar con una herramienta que ayude a dirimir posibles conflictos.

Denuncia ante instancias regionales e internacionales sobre vulneración de nuestros derechos

En Marzo de 2017 la Comisión Interamericana de Derecho Humanos (CIDH) celebró la primera audiencia para trabajadoras sexuales en América, dando respuesta a un pedido de la RedTraSex. Fruto de esta audiencia la CIDH urgió a los Estados de la región a diseñar normativas y políticas públicas que garanticen los derechos humanos de las trabajadoras sexuales, incluyendo medidas para proteger su vida, su integridad, su honra y dignidad, así como para poner fin a la estigmatización y discriminación de la que son objeto.

Del 2015 al 2017 presentamos informes sobre la situación de vulneración de derechos humanos en los países ante las siguientes instancias:

- Examen Periódico Universal, Consejo de Derechos Humanos, ONU: Informes de Argentina, Guatemala y Perú
- Comité Derechos Humanos, ONU: Informes de Argentina, Colombia Honduras y Paraguay. Como resultado Nuestras recomendaciones fueron incorporadas a HONDURAS
- Objetivos de Desarrollo Sostenibles: Informe de Argentina
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW): Informes de El Salvador, Panamá, Guatemala y Argentina. En el informe sombra regional de 2015 de la CEDAW, por primera vez la realidad de las trabajadoras sexuales estuvo incluida.
- Comité de derechos económicos, sociales y políticos, ONU: Informe de Argentina.

Para lograr llevar adelante estas presentaciones, fue clave la incorporación en cada una de las organizaciones de una sistema de relevamiento de situaciones de vulneración a los derechos humanos de nuestras compañeras. Hoy en día, 5 organizaciones cuentan con sistemas sólidos de sistematización y monitoreo de vulneraciones a los DDHH.

Nuestras voces llegan a más espacios

Hace 6 años sólo estábamos presentes en 2 Mecanismos Coordinador País (y en uno éramos suplentes). Hoy integramos como titulares los MCP 8 países de la región: Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Paraguay y República Dominicana.

También integramos las Comisiones Intersectoriales Nacionales de VIH 9 países: Bolivia, Chile, Costa Rica, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá, Perú y Paraguay.

Asimismo, profundizamos nuestra participación en los debates de políticas públicas a nivel nacional: cada organización está presente en al menos 5 espacios relacionados con Racismo, Discriminación, Indigencia y Pobreza, VIH, DDHH, Mujeres, Salud sexual y reproductiva, Salud, Pueblos originarios, Diversidad sexual, Violencia Institucional, Violencia hacia las mujeres y Trabajo.

Llegar a estos espacios no fue fácil, como ya vimos requirió un gran proceso de formación de cada una de nosotras, el establecimiento de alianzas estratégicas con actores claves y el asesoramiento de parte de nuestras compañeras con mayor experiencia.

Esta área ha tenido grandes avances y es sin dudas una de las que mayor impacto viene generando por parte de las organizaciones que integramos la RedTraSex. Se puede asegurar que en la actualidad las lideresas de las diferentes organizaciones tenemos más contacto con tomadores de decisiones para el abordaje de temas de interés de las mujeres trabajadoras sexuales.

Ampliamos nuestro universo de alianzas

Hoy en día, las 13 organizaciones que fueron parte del proyecto regional mantienen alianzas y articulaciones a nivel nacional con sindicatos y organizaciones feministas, de mujeres, de derechos humanos, racismo y discriminación y GLTTBI.

Sensibilización a funcionarios/as y legisladores

Anualmente, las organizaciones llevan adelante mesas nacionales para debatir temas políticos que atañen a nuestro trabajo y nuestra lucha, con el objetivo de alcanzar compromisos y acuerdos con tomadores de decisión, legisladores/as y responsables de programa y así avanzar en políticas públicas que mejoren las condiciones de vida de las trabajadoras y el marco regulatorio del trabajo sexual.

Participan de estas mesas anuales autoridades políticas como legisladores, funcionarios/as y actores claves en las áreas de Derechos Humanos, Mujer, Justicia, Trabajo, Migraciones, Salud, representantes de Ministerios, organizaciones sociales, Universidades, Fuerzas de Seguridad y Trabajadoras Sexuales, convocando a un promedio de 30 tomadores de decisiones por país, y si bien en cada mesa hubo una agenda diferenciada, relacionada con la situación específica del país, en todas se presentaron nuestros intereses en torno a la regulación del trabajo sexual y las mejoras del desarrollo de nuestra profesión.

Contamos con los primeros sindicatos reconocidos legalmente en la región

Integrar la RedTraSex permite que cada organización aprenda a partir de la experiencia de las otras. Así, es que la participación de AMMAR en la Central de Trabajadores de la Argentina se ha transmitido a los demás países y hoy podemos festejar los logros de nuestras compañeras.

El 26 de Noviembre de 2015 el Ministerio de Trabajo otorgó la personería gremial al Sindicato de Trabajadoras Sexuales de Colombia (SINTRASEXCO). Es un hecho histórico, se trató del primer sindicato de trabajadoras sexuales con personería gremial de la región, sentando un importante precedente en la región. En Guatemala, nuestras compañeras obtuvieron en 2016 el reconocimiento legal de su sindicato, mientras que en Nicaragua en junio de 2017 el ministerio de trabajo entregó la personería gremial al Sindicato de trabajadoras Sexuales de Managua, Girasoles. Y el 2018 comenzamos con una buena noticia: el 4 de Abril el Ministerio de trabajo otorgó la personería gremial a SintraSexPe el sindicato de trabajadoras sexuales de Perú.

Siempre tuvimos en claro que las centrales de trabajadores/as son los espacios desde donde debemos desarrollar nuestra lucha, nos une a nuestros compañeros la injusticia de condiciones indignas de traba-

jo y la necesidad de luchar por mejorar nuestras condiciones de vida, concientizando a los/as trabajadores para ir juntos en la lucha por las reivindicaciones de los derechos que nosotras estamos exigiendo.

Lideramos el monitoreo del presupuesto en vih con foco en prevención

A partir de marzo del 2017 comenzamos a llevar adelante nuestra propuesta para monitoreo el presupuesto de los programas nacionales de VIH vinculado a prevención en 10 países de la región. Las principales actividades que se desarrollaron fueron la conformación de la Comisión Nacional de monitoreo del Presupuesto nacional de prevención en VIH/SIDA, como un grupo de trabajo que se reunió periódicamente, se desarrolló un informe de análisis sobre el presupuesto y gasto en prevención de VIH/Sida de cada país correspondiente al bienio 2016/2017 y se desarrolló una propuesta fundamentada del presupuesto necesario para cubrir las acciones necesarias a desarrollar en prevención de VIH/Sida durante el 2018. Todo esto con el objetivo de favorecer el incremento y la mejora en el monto destinado a la prevención de VIH/SIDA en el presupuesto 2018 aprobado por el Congreso/Asamblea de cada país. Pese a que no pudo lograrse el objetivo de impactar en el presupuesto, en al menos 4 países logramos consolidar un grupo de trabajo interinstitucional, mientras que en todos avanzamos en reuniones con autoridades y legisladores/as para manifestar nuestra preocupación por los bajos niveles destinados a la prevención.

Ampliamos el alcance a nuestras pares

Entre 2012 y 2017 alcanzamos a más de 161.000 compañeras en la región. Este alcance, no es solo brindar servicios ni abordar el tema de la prevención, trabajamos de forma integral para que las compañeras se animen a no ser simples espectadoras de la realidad sino a ser protagonistas de sus vidas. Dejamos de cuidarnos para los demás y construimos una mirada de derechos. Esto es diferente al enfoque que los proyectos proponían cuando estaban destinados a las trabajadoras sexuales: el enfoque de la “cintura para abajo”.

Año a año, la mayor parte de las organizaciones han aumentado las actividades de llegada a sus pares que llevan adelante diariamente. Estas actividades comprenden la consejería sobre temas de salud, el asesoramiento sobre cuestiones legales, el intercambio de experiencias para mejorar las condiciones de trabajo, la información sobre todas las cuestiones vinculadas a derechos laborales, recomendaciones sobre cómo reaccionar ante una situación de violencia institucional, entre otros temas.



Fortalecimos la sostenibilidad de nuestras organizaciones nacionales

Durante los últimos dos años de ejecución de la propuesta regional nos planteamos como objetivo con tareas específicas orientado a fortalecer los procesos de sostenibilidad de las organizaciones, que señalaba lo siguiente: Capacitar a Mujeres Trabajadoras Sexuales en sostenibilidad, monitoreo de políticas públicas, Incidencia Política y gobernabilidad.

Para ello se acometieron dos procesos claves en materia de sostenibilidad. Una primera tarea en la que las organizaciones nacionales (ONMTS) debieron establecer a partir de sus planes estratégicos, sus planes anuales con presupuestos asociados, así como identificar los mecanismos para gestionar los recursos necesarios para el alcance de sus objetivos. Se cuidó especialmente que las ONMTS entendieran que la sostenibilidad no sólo es garantizar recursos económicos a las organizaciones, sino que responde y se construye fundamentalmente para garantizar el alcance de nuestros objetivos como movimiento de mujeres.

Entonces, la segunda tarea fue definir la Sostenibilidad para la RedTraSex que finalmente quedó entendida como:

Sostenibilidad Política: Garantizar nuestra Misión, Visión y objetivos con la constitución de Fondos Políticos, Militancia, Sindicalización, aliados sindicales, aliados políticos, entre otros.

Sostenibilidad Económica: Movilización de recursos e identificación de Fuentes de financiamiento: Personas - donaciones, organizaciones nacionales (empresas-Instituciones), organismos de cooperación internacional, ONG's y Fundaciones de primer y segundo piso nacionales, crowdfunding, actividades de recaudación de fondos, etc.

Sostenibilidad Social: Construcción de un tejido o red de apoyo a nuestra causa a partir de alianzas con organizaciones de mujeres, voluntarios, aliaal, ONU Mujeres, redes regionales, entre otros.

Los resultados concretos en materia de sostenibilidad para la RedTraSex en el último año de gestión del proyecto fueron los siguientes:

- 12 ONMTS tienen planes de trabajo con un plan de sostenibilidad asociado, con clara concepción del concepto, superando la visión tradicional en la que las organizaciones de la sociedad civil se ajustan a lo que solicitan los donantes, versus nuestra propuesta donde las organizaciones preservan sus misiones y definen sus objetivos estratégicos y líneas de acción y a partir de allí se agencian la búsqueda de los recursos.
- Se enviaron más de 33 convocatorias a nivel regional para la presentación de propuestas y proyectos a las que pudieron optar las ONMTS. Los países que solicitaron de forma sistemática apoyo técnico para la formulación de sus propuestas fueron Chile, Perú, El Salvador, Panamá, República Dominicana y Bolivia. En total, durante la consultoría se revisaron 16 propuestas de las ONMTS. 13 propuestas de proyectos de las ONMTS fueron aprobadas.
- A nivel de la Secretaría Ejecutiva se presentaron 17 propuestas de proyectos de 29 convocatorias identificadas, premios, financiamientos. Fueron aprobados proyectos por el Fondo Paraguas Rojos, la Alianza Internacional y hay una preaprobación de AidsFonds y FNV Mondial en el caso de la Secretaría Ejecutiva. Con la aprobación de estos recursos se garantiza una operación mínima de la Secretaría Ejecutiva por lo que sigue siendo prioritario identificar otras fuentes de financiamiento para el año 2018.

- La RedTraSex cuenta con un repositorio de proyectos y Caja de Herramientas de Sostenibilidad, lo que permite la formulación de propuestas atendiendo a las convocatorias de los organismos de cooperación pero que responden fundamentalmente a las líneas estratégicas de trabajo de la RedTraSex: Regulación del Trabajo Sexual, Defensa de los DDHH de las trabajadoras sexuales, acceso a la salud integral y Derechos sexuales y reproductivos, sindicalización y ello a través de la Incidencia Política, Comunicación, y Fortalecimiento institucional, en consistencia con el Plan Estratégico de la RedTraSex 2014-2018 y actualizado para los próximos 4 años.
- Se elaboró un mapeo de financiadores durante el año 2017 de utilidad tanto para la Secretaría Ejecutiva como para las ONMTS, en la que se indican temáticas de interés (DDHH, salud, VIH e ITS, trabajo, democracia, género, entre otros), características de los fondos, fechas de lanzamiento y datos de contacto. También se activaron alarmas y se hizo la suscripción de los emails institucionales a sitios especializados en la identificación de fondos de cooperación locales, nacionales, regionales e internacionales.
- Se capacitó a las ONMTS en temas de sostenibilidad, se enviaron herramientas útiles para la presentación de propuestas, nuevas formas de captación de fondos como el crowdfunding, se identificaron potenciales escenarios de financiación, materiales y herramientas para la gestión de proyectos y la organización de actividades de recaudación que ajustan en función de las realidades en cada país.
- Se fortalecieron alianzas y lazos con aliados estratégicos regionales como sindicatos, organizaciones de mujeres y feministas, otras redes regionales, ONUSIDA, CIDH, líderes de fondos locales, regionales e internacionales y de otras organizaciones como la Alianza Internacional de VIH, AidsFund, Mama Cash, FNV Mondial, Fundación Robert Carr, entre otras, lo que ha permitido que estén sensibilizados con la nueva realidad a confrontar por la RedTraSex en término de sus sostenibilidad al término del proyecto regional con el Fondo Mundial.

OBJETIVO 2 – Construir capacidades para el fortalecimiento institucional de las organizaciones nacionales de trabajadoras sexuales.

Tal como vimos, el fortalecimiento de las organizaciones fue uno de los tres componentes definidos entre las líneas de acción para la implementación del proyecto, entendiendo que resulta fundamental que las líderes y las organizaciones contemos con capacidades organizacionales para lograr ser sostenibles en la respuesta a nuestras necesidades y nuestra lucha en cada uno de los países de la región.

Para llevar adelante este objetivo, en 2012 se diagnosticaron las capacidades de nuestras organizaciones a partir de lo cual se desarrolló para cada una un plan de trabajo con objetivos y metas en materia de fortalecimiento organizativo. A lo largo de estos seis años, recibimos la asesoría y el apoyo técnico del equipo regional, a través de visitas de asistencia técnica y de consultorías específicas en aquellas áreas de desarrollo organizativo que necesitábamos fortalecer, distribuidas de la siguiente forma:

CONSULTORÍAS:

	Organización	Área de fortalecimiento	USD
2014	REDMUDE	Plan de Monitoreo, Plan de desarrollo Organizativo, Plan de comunicación, Plan estratégico, organigrama y términos de referencia - Taller	7.971,60
	GIRASOLES	Plan de Monitoreo, Plan de desarrollo Organizativo, Plan de comunicación, Plan estratégico, organigrama y términos de referencia - Taller	7.971,60
	LA SALA	Diagnóstico Institucional y Comunicación	1.900,00
	MDDP	Actualización del Plan Anual de Trabajo 2015 de MDDP y el desarrollo de un Taller de incidencia Política	1.900,00
	ASMUBULI	Plan de desarrollo Organizativo, Documentos Institucionales, organigrama	3.985,80
	UNES	Monitoreo y Evaluación	1.900,00
	AMMAR	Plan de Desarrollo Organizativo, planificación estratégica, Plan de Trabajo y RRHH	1.992,00
	RedTraSex Perú	Organigrama	996,45
	RedTraSex Perú	MOF-ROF Institucional, Manual de procedimientos Institucionales, Material IEC, Imagen corporativa,	2.985,35
	ORQUÍDEAS DEL MAR	Plan de Desarrollo y Plan de Incidencia política - Sistema de monitoreo y Evaluación - Taller	5.978,70
	Organización	Área de fortalecimiento	USD
2015	AMMAR	Evaluación del año 1 de la Planificación Estratégica Nacional - planificación operativa 2015 - Taller sobre Liderazgo	1.900,00
	UNES	Monitoreo y Evaluación	1.900,00
	OMES	Fortalecimiento Organizativo	1.900,00
	GIRASOLES	Fortalecimiento de las Capacidades Organizativas	1.900,00
2016	ONAEM	Desarrollo organizacional	1.900,00
	ONAEM	Desarrollo de memoria organizacional y sistema de archivo	1.900,00
	MDDP	Planificación estratégica y fortalecimiento de la junta directiva	5.700,00
2017	ONAEM	Contextualización Jurídica - Ley de Trabajo sexual	2.000,00
		Psicología Institucional	1.200,00
	ORQUÍDEAS DEL MAR	Capacitación en legislación laboral	1.200,00
	MDDP	Psicología Institucional	1.200,00
	OMES	Psicología Institucional	1.000,00
	UNES	Psicología Institucional	1.000,00

VIAJES DE ASISTENCIA TÉCNICA POR AÑO Y POR ORGANIZACIÓN:

	2013	2014	2015	2016	2017
AMMAR					
ONAEM	10-13 jun / 4-6 nov (2)	29-30 abr / 29 sep-2 oct / 9-12 nov / 15-18 dic (4)	20-21 ene / 31 may / 06 jun / 4-5 ago / 21-25 sep (4)	18-22 abr / 29 nov - 2 dic (2)	20-24 ago / 6-7 dic (2)
MARGEN	8-10 may (1)	16-20 nov (1)	25-27 mar (1)		25-27 sept (1)
ASMUBULI	14-16 ago (1)	16-18 sept (1)	23-26 jun (1)	15-18 ago (1)	15-20 ene / 14-18 ago / 29 oct - 4 nov (3)
LA SALA		20-28 oct (1)	29-20 oct (1)	5-9 sept (1)	15-22 nov (1)
ORQUÍDEAS DEL MAR	17-18 enero (1)	3-7 nov (1)	28-29 oct (1)	19-23 sept (1)	7-11 ago / 23-27 Oct (2)
OMES		17-21 nov (1)		8-12 ago (1)	22-30 jun / 8-12 ago (2)
REDMUDE	1-2 ago (1)	8-11 sept (1)	22-23 oct (1)	17-21 oct (1)	18-22 sept (1)
GIRASOLES	26-28 jun (1)	1-5 sept / 29-30 oct (2)	20-21 abr (1)	25-28 jul (1)	26-30 jun (1)
MDDP	29 jun (1)	27-30 abr / 28 jul - 1 ago / 27-28 oct (3)	26-27 mar / 28-30 jun / 25-26 oct (3)	20-25 mar / 12-17 sept / 21 nov (3)	9 feb / 15-19 may (2)
UNES	28-29 ene (1)		21-25 nov (1)	29 ag - 2 sep (1)	3-7 jul / 12-20 nov (2)
RedTraSex Perú			14-16 sept (1)	27 sept / 1 oct (1)	24-27 jul (1)
Rep.Dominicana	24-25 jun (1)	10-11 nov (1)	24-25 mar (1)	3-9 oct (1)	10-12 jul / 10-15 sept (2)

Inversión total en Viajes de Asistencia Técnica (AT): USD 299.039,62

Sobre el cierre del proyecto, resultaba fundamental que pudiéramos conocer el grado de desarrollo y fortalecimiento organizacional que alcanzamos durante el período de implementación, para esto en 2016 se realizaron las evaluaciones finales a partir de las cuales conocer la situación Ex ante y Ex post de la estrategia de fortalecimiento que nos propusimos. A su vez, entre la línea de base y el diagnóstico final, hicimos autoevaluaciones anuales para detectar los avances, las fortalezas y las debilidades sobre las cuales seguir trabajando.

Buscamos lograr un análisis riguroso de los resultados y para esto, en reunión de junta directiva, se aprobó por unanimidad contratar al mismo consultor que para el diagnóstico inicial. Esta decisión buscó garantizar los criterios de evaluación originales y lograr las comparaciones propias de una evaluación de avance lo más ajustadas posible. Además, resultó fundamental el conocimiento sobre muestras organizaciones que el consultor ya tenía al momento de la evaluación final.

Para el desarrollo de los diagnósticos se utilizaron metodologías descriptivas de tipo cualitativo y cuantitativo, para lo que se consultaron fuentes primarias (entrevistas con las líderes y otras integrantes de las organizaciones) y fuentes secundarias (documentos, presentaciones, folletos, páginas web, etc.). El trabajo de campo consistió en la visita a cada una de las organizaciones, donde se aplicó una herramien-

ta diagnóstica adaptada por el equipo técnico de RedTraSex, que incluye variables cuantitativas y cualitativas y una entrevista semi estructurada, denominada “El cambio más significativo”.

La herramienta aplicada abarcó nueve dimensiones que definen los elementos (internos y de interacción con el contexto) que una organización necesita para su fortalecimiento y funcionamiento sostenible para la generación de cambios. Aunque al momento del diagnóstico inicial muchas no conocíamos siquiera el significado de muchos de los conceptos, conocíamos la importancia del proceso y estábamos dispuestas a capacitarnos en él. Nuestras organizaciones fueron entonces evaluadas en: Gobernabilidad, finanzas, administración y recursos humanos, monitoreo y evaluación, diseño y gestión de proyectos, comunicación, áreas de trabajo, representatividad e incidencia política. Las dimensiones a su vez fueron ponderadas de la siguiente manera:

Áreas	% total
Gobernabilidad	15%
Finanzas	18%
Administración y RRHH	15%
Monitoreo y Evaluación	10%
Diseño y Gestión de Proyectos	10%
Comunicación	8%
Áreas de Trabajo	8%
Representatividad	8%
Incidencia Política	8%
Total	100%

Para sistematizar la información, se partió de las dimensiones de análisis, se verificaron los soportes y la evidencia necesaria y se asignaron las puntuaciones según la herramienta.

Esta misma herramienta es la que aplicamos en las autoevaluaciones de seguimiento que hicimos cada año en los que el proceso no estuvo liderado por el consultor externo (diagnóstico inicial y diagnóstico final). Las autoevaluaciones, al igual que los diagnósticos, fueron procesos colectivos en los que participamos las juntas directivas de cada país apoyadas por los equipos técnicos para el registro y la reunión de las evidencias.

Esta forma de evaluar nuestra estrategia de fortalecimiento nos permite demostrar de manera contundente los logros que alcanzamos:

Reforzamos la gobernabilidad de nuestras organizaciones

Al momento del diagnóstico inicial no todas nuestras organizaciones estaban legalmente constituidas en sus países. Redmude (Honduras) y MDDP (Panamá) no tenían personería jurídica. Redmude tampoco tenía estatutos. Girasoles (Nicaragua) por su parte, si bien estaba registrada, no tenía su documentación vigente. Este fue el motivo por el cual durante los primeros años las tres organizaciones necesitaron recurrir a organizaciones sombrilla para la firma de los acuerdos de subvención del proyecto regional. ONAEM (Bolivia) tenía sólo registro local (no nacional) en la ciudad de Cochabamba.

Este fue uno de los puntos en los cuales nos concentramos para lograr **que hoy todas nuestras organizaciones estén legalmente constituidas y cuenten con estatutos aprobados**. Algunos países,

como es el caso de Honduras, tuvimos problemas para registrarnos como organizaciones de trabajadoras sexuales o incluir al Trabajo Sexual en la razón social, mientras que en el caso de República Dominicana fue la primera organización que logró inscribirse como Organización de trabajadoras Sexuales en su país.

Obtuvimos las **personerías jurídicas** en distintos momentos:

Organización	Fecha de otorgamiento
Ammar	02/11/2006
Onaem	02/11/2009 (en 2016 obtiene inscripción nacional)
Margen	12/05/1998
Asmubuli	12/05/2009
La Sala	08/08/2001
Orquídeas del Mar	20/07/2009
OMES	27/03/2007
Redmude	14/11/2014
Girasoles	28/09/2015
MDDP	04/01/2016
UNES	01/04/2009
RedTraSex Perú	25/10/2013
Rep. Dominicana	08/12/2008 (en 2017 conforma una nueva ONMTS: OTRASEX)

Si bien al momento del diagnóstico basal todas las organizaciones señalamos tener juntas **directivas conformadas**, nuestros niveles de participación eran bajos. En el caso de Fundación MARGEN (Chile), por ejemplo, ningún integrante del directorio era trabajadora sexual. Este fue uno de los casos más resonantes ya que estábamos representadas inclusive por un sacerdote. La organización de Costa Rica tampoco tenía trabajadoras sexuales en la junta directiva. Nos pusimos firmes para conseguir que todas las juntas directivas de nuestras organizaciones estén íntegramente conformadas por compañeras trabajadoras sexuales. Avanzamos a través de capacitaciones sobre las responsabilidades y los roles de cada integrante, lo que nos permitió mejorar la elección de nuestras compañeras en función de las postulaciones, pero también de acuerdo con sus habilidades. Definimos también las duraciones de los mandatos ya que en organizaciones como la de Panamá, los mandatos eran indefinidos.

Los procesos de toma de decisiones también fueron apuntalados. La debilidad de algunas juntas directivas y la escasa participación daban cuenta de la necesidad de mejorar los procesos democráticos. Nos propusimos y logramos aumentar la periodicidad de las reuniones y nos apropiamos de los instrumentos formales como las actas copiadas en los libros.

A través del diagnóstico inicial pudimos constatar que los elementos fundamentales de planificación tales como la misión, la visión y los planes estratégicos eran muy débiles. Y es justamente este proceso de fortalecimiento el que nos permitió entender la importancia. Si bien 11 organizaciones tenían misión y visión y 6 organizaciones tenían plan estratégico, estos habían sido producto de consultorías financiadas por proyectos y no habíamos participado en la construcción. Hoy todas las organizaciones tenemos misión, visión y planes estratégicos contruidos a través de procesos colectivos. Nos identificamos plenamente con nuestros instrumentos porque reflejan nuestras propias iniciativas.

Entendimos la relevancia de tener **políticas de ética y conflicto de intereses y las implementamos en nuestras organizaciones**. Nos formamos en este aspecto para entender que se entiende por conflicto de intereses en el marco de las organizaciones.

A través de consultorías también avanzamos en el desarrollo de nuestras **memorias organizacionales**. Tal es el caso de ONAEM (Bolivia) que contaba con una historia muy rica sobre su conformación, pero no había logrado registrarla.

Apuntalamos todos los procesos administrativos, incluyendo lo referido a los RRHH

Al momento del diagnóstico inicial había una amplia heterogeneidad en relación con nuestros recursos humanos. Algunas contábamos con equipos financiados por proyectos mientras que en otros casos éramos las compañeras, reunidas voluntariamente, quienes desarrollábamos todas las actividades. El proyecto regional nos permitió armar equipos de compañeras responsables de la ejecución de los planes de trabajo, así como equipos técnicos de apoyo.

Logramos implementar manuales **administrativos** que incluyen organigramas y términos de referencia. Esto permitió nos ordenó las estructuras. Los organigramas y los términos de referencia contemplan también al personal voluntario.

En el diagnóstico inicial, la mayoría (11) de las organizaciones teníamos una oficina o sede. Las organizaciones de Perú, Nicaragua, Honduras y Colombia no tenían espacios físicos fijos para funcionar. Con la implementación del proyecto todas accedimos a contar con una sede. Entendimos que se trata de un recurso fundamental como lugar de reunión y contacto con nuestras compañeras. Allí desarrollamos actividades como talleres, reuniones con la sociedad civil pero además es una referencia clave para encontrarnos. En algunos casos logramos hacer alianzas con otras organizaciones para conservar los espacios. OTRASEX de República Dominicana, por ejemplo, comparte su espacio con una organización feminista: Colectiva Mujer y Salud.

Para garantizar la transparencia y la agilidad de las gestiones, reforzamos las herramientas financieras fundamentales

Al inicio de la implementación del proyecto eran pocas las organizaciones que teníamos apoyo técnico especializado en el área financiera, y los mecanismos de control eran laxos como para garantizar el orden y la transparencia.

En estos años avanzamos en la construcción de **manuales financieros** para definir políticas de compras, contrataciones, viajes, viáticos, caja chica. Algunas contamos con la colaboración de consultores contratados en el marco de las consultorías de desarrollo organizativo (DO).

Abrimos **cuentas bancarias**. Este aspecto se pudo concretar gracias a la formalización de las organizaciones y, en algunos casos, fue un reto importante. MDDP (Panamá) tuvo que superar trabas burocrá-

ticas impensadas en un país que fomenta la actividad financiera. Honduras y Nicaragua estuvieron dentro de los países que abrieron cuentas.

En los diagnósticos iniciales se pudo constatar también que cuando teníamos presupuestos, estos eran, generalmente, presupuestos por proyecto. Junto con el trabajo en las planificaciones estratégicas y la definición de los planes de trabajo, desarrollamos **presupuestos integrales** que contemplan las necesidades de nuestras organizaciones, planteando escenarios alternativos en función del acceso al financiamiento. Aprendimos mucho sobre cómo presupuestar nuestras acciones.

Instalamos sistemas contables y preparamos **reportes financieros** no solo para la rendición de cuentas a financiadores sino también para la rendición interna en reuniones de junta directiva y asamblea.

Mejoramos el alcance de nuestras acciones fortaleciendo el monitoreo y la evaluación

Nos limitábamos a monitorear y evaluar nuestras actividades de acuerdo con los requerimientos de los donantes, lo que limitaba el conocimiento del alcance de nuestras acciones y perdíamos de vista el logro de los objetivos, entorpeciendo además la toma de decisiones.

Al momento del diagnóstico basal 4 organizaciones tenían una persona responsable del monitoreo y la evaluación. El proyecto regional nos permitió sumar un técnico para el monitoreo a todas las organizaciones y avanzamos en la construcción de **herramientas de recolección y sistematización de información** como las planillas de asistencia a actividades, el registro de entrega de materiales (preservativos, folletos, etc.), el registro de compañeras asistidas en cuestiones legales, etc.

Gracias a estos avances en monitoreo y evaluación, en la actualidad, todas organizaciones disponemos de evidencias sólidas sobre el trabajo realizado, mejoramos las prácticas en cuanto a la rendición de cuentas y la transparencia; aprendimos sobre los procesos intervenidos y evaluados, mejoramos nuestras prácticas programáticas, en suma, entendimos e hicimos de la información una herramienta fundamental para la incidencia política.

Pusimos el foco en la comunicación y avanzamos firmes para generar cambios que pongan de nuestro lado esta herramienta tan poderosa

Sólo dos de las ONMTS contaban con una persona responsable de la comunicación en la línea de base. AMMAR tenía una profesional de medio tiempo y la Fundación Margen de Chile tenía el apoyo de una profesional voluntaria.

Todas habíamos hecho uso de al menos uno de los canales de comunicación tradicionales (radio, televisión y prensa) para la difusión de nuestros mensajes, principalmente a través de entrevistas. Teníamos mucha claridad sobre la falta de sensibilización de los medios en el manejo del tema del trabajo sexual, vivíamos a menudo la vulneración de la confidencialidad y nos alertábamos con el uso inadecuado del lenguaje.

La línea de base mostró también que, salvo algunas excepciones, en general no contábamos con planes sistematizados de comunicación. Conociendo la importancia del uso de los diversos medios de comunicación hoy disponibles, especialmente las denominadas nuevas tecnologías de la información y la comunicación, no los estábamos aprovechando para difundir nuestras acciones.

Nos concentramos mucho en este aspecto y la evaluación final tanto como la realidad mostró que el contacto con medios masivos de comunicación mejoró y se convirtió en una herramienta clave para la incidencia política, la visibilización de nuestras necesidades y reclamos y para la denuncia ante la vulne-

ración de nuestros Derechos Humanos. Todas desarrollamos listados de medios de comunicación masiva, tenemos una interacción con estos medios, participamos de manera regular en programas radiales, entrevistas, programas de televisión y artículos de prensa.

Asimismo, aumentamos el uso de redes sociales. Si se compara con la línea de base; entre las redes sociales que más utilizamos, se identificaron, Facebook, Twitter y YouTube. Otro aspecto relacionado que también cambió es el uso casi generalizado de teléfonos inteligentes, y a través de estos el uso de WhatsApp. Mejoramos sustancialmente la comunicación entre nosotras creando grupos que nos facilita la discusión y la toma de decisiones, sobre todo cuando no podemos reunirnos por estar lejos.

Los logros que alcanzamos en el área de la comunicación también se reflejan a través del cambio de los patrones mencionados vinculados al estigma y discriminación con que los medios se referían a nosotras y al trabajo sexual. Si bien hay trabajo pendiente, con instrumentos que desarrollamos como la “Guía para el abordaje periodístico del trabajo sexual y las trabajadoras sexuales”, conseguimos grandes avances.

Todas incorporamos a la comunicación como la estrategia fundamental que nos permite relacionarnos con el entorno de manera efectiva y como herramienta central para los cambios sociales que buscamos.

Procesos de rendición de cuentas fortalecidos

Teniendo en cuenta que este informe es nuestra rendición de cuentas sobre los principales logros alcanzados durante los seis años de implementación del proyecto regional, resulta clave compartir con ustedes información sobre los fondos ejecutados. Durante estos años cada organización contó con recursos para contratar personal, la cobertura de un porcentaje de sus gastos generales y llevar adelante las actividades detalladas en el plan de trabajo. Así, los montos finales ejecutados por cada organización son:

ORGANIZACIÓN	2012	2013	2014	2015	2016	2017
ARGENTINA - AMMAR*		125.153,28	98.107,56	105.128,12	94.471,82	87.674,95
BOLIVIA - ONAEM		62.411,18	82.429,56	76.661,56	73.055,93	70.374,20
CHILE - MARGEN		62.411,18	82.429,56	77.661,56	66.455,93	61.134,00
COLOMBIA - ASMUBULI		76.487,88	82.429,56	76.661,56	65.455,93	70.979,00
COSTA RICA - LA SALA		62.411,18	73.179,56	85.111,56	78.721,01	56.716,80
EL SALVADOR - ORQUIDEAS	8.710,00	121.879,38	137.269,56	122.085,56	112.273,93	121.911,00
GUATEMALA - OMES		63.126,58	85.934,56	63.492,36	59.775,37	71.046,20
HONDURAS - REDMUDE		73.728,48	73.179,56	85.111,56	78.721,01	70.475,00
NICARAGUA - GIRASOLES		76.487,88	90.029,56	69.061,56	72.621,01	72.659,00
PANAMA - MDDP - PANAMA		73.728,48	73.179,56	85.111,56	89.761,01	56.330,40
PARAGUAY - UNES	16.600,00	121.879,38	125.551,56	133.691,56	115.553,93	120.320,60
PERU - REDTRASEX - PERU		73.728,48	65.579,56	92.711,56	78.721,01	56.868,00
REP DOMINICANA - MODEMU		62.411,18	90.029,56	69.061,56	68.460,93	59.790,00
		1.055.844,54	1.159.329,28	1.141.551,64	1.054.048,82	976.279,15

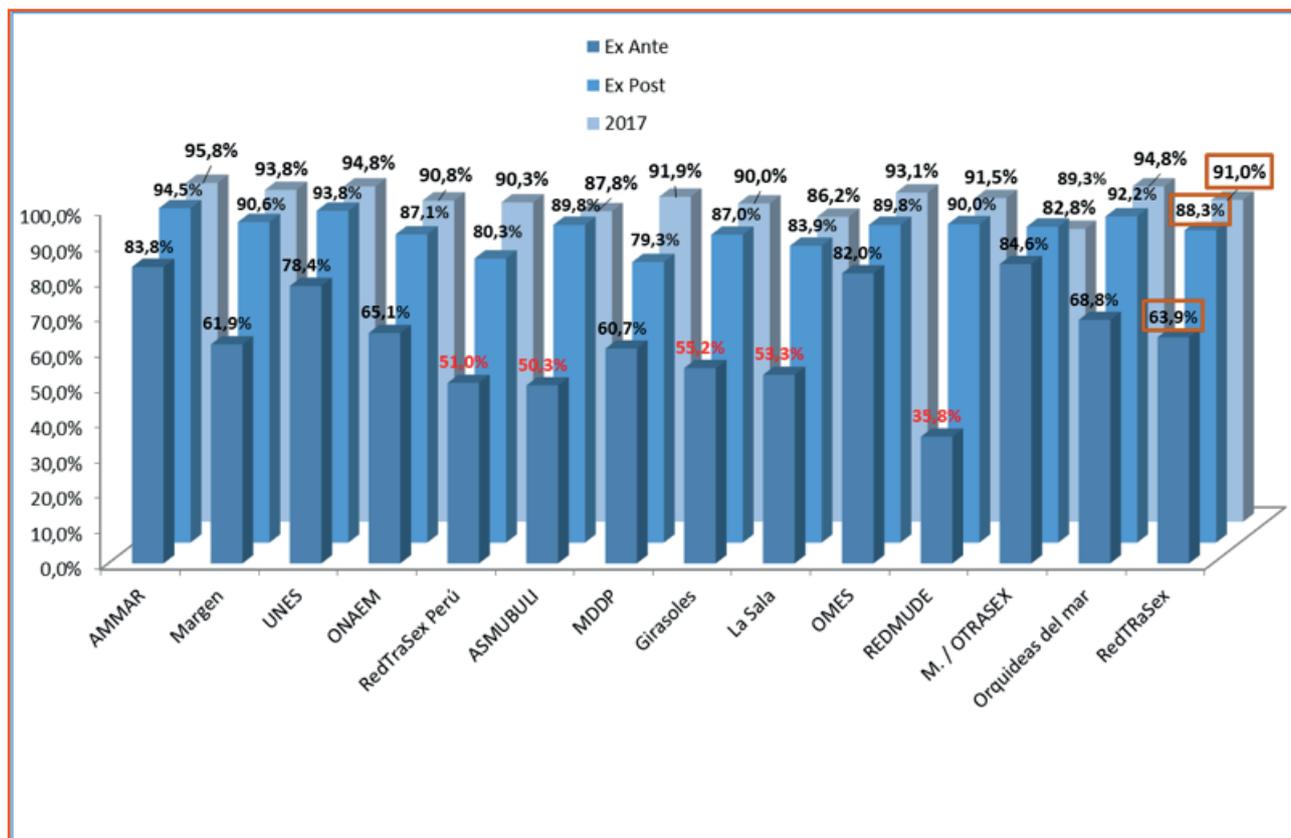
A modo de conclusión sobre el trabajo desarrollado en el marco de este objetivo, comparando las evaluaciones Ex Ante y Ex Post desarrolladas y teniendo en cuenta además los resultados de la última autoevaluación de las organizaciones aplicada en 2017, se puede observar que todas las organizaciones crecieron en sus puntajes. En algunas organizaciones se evidenciaron cambios más significativos ya que partieron de situaciones de amplia debilidad, tales son los casos de RedTraSex Perú, Asmubuli, Girasoles y Redmude.

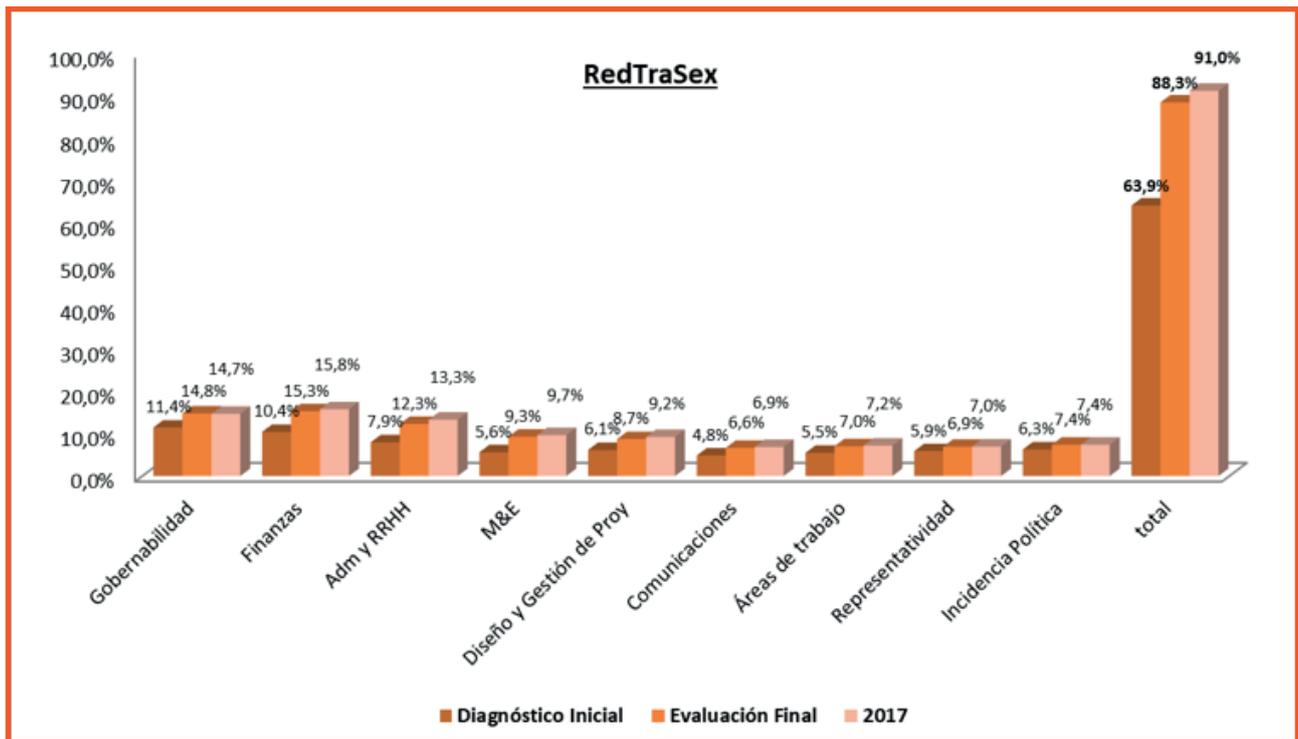
Salvo algunas excepciones entre las que se encuentra OTRASEX, organización nueva conformada en 2017 en República Dominicana, las organizaciones han logrado en su mayoría superar el 90 % de alcance de la meta, llevando a la Red en su conjunto a alcanzar el 91 % de cumplimiento.

En términos generales, la RedTraSex cierra el período de implementación del Proyecto Regional financiado por el Fondo Mundial conformada por organizaciones de MTS organizadas, funcionales, incidentes y participando en la respuesta a las necesidades de su población en los ámbitos nacionales y regionales.

Esta afirmación se sustenta con la evidencia de unas estructuras organizacionales fortalecidas, con capacidades institucionales desarrolladas, con una mayor capacidad de interacción con los diferentes actores y sectores de desarrollo en ámbitos locales, nacionales y regionales y con una mayor orientación hacia el trabajo por los Derechos Humanos de las MTS, sin dejar de lado su participación en la respuesta a la epidemia por el VIH y el Sida.

A continuación, se muestran los resultados de cada organización y por área evaluada:





Los puntajes alcanzados por la RedTraSex permiten concluir que la estrategia de fortalecimiento organizacional implementada con el financiamiento del Fondo Mundial de Lucha contra el Sida, la Tuberculosis y la Malaria, en el marco del Proyecto Regional, fue exitosa. Quedó definido un nuevo punto de partida, con organizaciones nacionales más sólidas, para dar inicio a la nueva planificación estrategia para el período 2018-2022.

✓ OBJETIVO 3 – Incrementar el conocimiento sobre la situación del trabajo sexual y VIH, y la lucha contra el estigma y la discriminación.

📌 Conocer nuestra realidad, más allá de la prevalencia

Del 2012 a esta parte, llenamos un vacío de contenido sobre nosotras de modo de contrarrestar el estigma y aportar información. Hasta esa fecha la evidencia científica disponible sobre nosotras estaba vinculada a prevalencia, uso de condón y prácticas sexuales. No contábamos con evidencia sobre las consecuencias que tiene la clandestinidad a la que se nos empuja que nos deja vulnerables y sin herramientas para poder negociar nuestras condiciones de trabajo, quedando expuestas a espacios de cuestionable salubridad e higiene, jornadas con horarios extendidos, sin gozar de días de descanso.

Durante estos 6 años llevamos adelante seis investigaciones a nivel regional y algo para destacar es que en TODAS las investigaciones que realizamos desde la Red, las trabajadoras sexuales formamos como protagonistas de cada etapa de la investigación: definimos los temas, colaboramos en la construcción de los instrumentos, realizamos el trabajo de campo, leemos y realizamos aportes a los informes de investigación y somos las encargadas de realizar la difusión de los resultados, este es un cambio de paradigma: dejamos de ser sólo objeto de estudio o sólo las que llevan adelante el trabajo de campo para ser SUJETAS ACTIVAS de cambio.

En 2012 realizamos la investigación *Mapeo legislativo y de los principales obstáculos para el acceso a derechos de las trabajadoras sexuales*, que implicó que por primera vez se realizó un estudio en quince

países de América Latina y el Caribe para conocer el marco normativo existente sobre el trabajo sexual, e identificar oportunidades para el impulso de iniciativas de incidencia política.

En 2013 llevamos adelante en 15 países la investigación cuali-cuantitativa *Estigma y discriminación en los servicios de salud*. Se capacitó a 3 compañeras por país, para que llevaran adelante el trabajo de campo y tuvieran herramientas para brindar contención a la encuestada o brindar información ante posibles situaciones de vulneración de derechos.

La muestra final quedó conformada por 1006 casos. En los hallazgos, existen dos experiencias que se repiten con mayor frecuencia (tener que atenderse lejos de donde viven para evitar que en su casa o en su barrio se enteren que se dedican al trabajo sexual; optar por atenderse lejos de la zona donde trabaja para que en el servicio de salud no supieran a qué se dedica) que están vinculadas, en cierta medida, con el secreto bajo el cual se intenta mantener la actividad, evitando posibles situaciones de discriminación, ya sea por parte de las personas allegadas como por parte de los profesionales o personal de salud. En este sentido, un 33 % no quiso ir al hospital o servicio de salud para no tener que dar explicaciones sobre su actividad.

En 2015 desarrollamos el estudio cualitativo *Trabajo Sexual y condiciones laborales: el impacto de la clandestinidad*, para el cual realizamos grupos focales en 14 países de la región a partir del cual pudimos establecer claramente como la ausencia de reconocimiento legal de nuestro trabajo nos expone a un conjunto de riesgos de salud derivados de las condiciones de precariedad en las que desarrollamos nuestro trabajo –consumo obligatorio de alcohol, falta de higiene y precariedad estructural en los lugares de trabajo, exposición a condiciones climáticas adversas- que en muchos casos implican, además, el desarrollo de estrategias que atentan contra la salud frente a la inexistencia de licencias –administración de medicamentos para detener la menstruación, falta de descanso en situación de enfermedad-.

En 2016 desarrollamos en 14 países de la región la investigación cualitativa *Estudio sobre Situaciones de Violencia Institucional hacia Mujeres Trabajadoras Sexuales y Vulneración de Derechos. Por medio de herramientas virtuales, se capacitó a cuatro compañeras por organización quienes tuvieron a su cargo el desarrollo del trabajo de campo. Como resultado, por primera vez describimos el modo en que las fuerzas de seguridad vulneran cotidianamente nuestros derechos. A partir de los resultados de esa investigación, y con el fin de profundizar el estudio de algunas variables y corroborar algunas de las hipótesis, en 2017 desarrollamos en 13 países la investigación cualitativa *Trabajo sexual y violencia institucional: Cuando la clandestinidad va de la mano del abuso de autoridad y la vulneración de derechos*. Se encuestaron a un total de 5222 trabajadoras sexuales, destacándose como uno de los principales hallazgos que la existencia de normas y códigos legales que criminalizan acciones relacionadas con el trabajo sexual genera un marco propicio para la violencia institucional, en general, y para la violencia de las fuerzas de seguridad, en particular.*

Todas estas investigaciones han sido pioneras en la región y ha aportado información novedosa y valiosa que han sido un instrumento fundamental a nivel nacional y regional para llevar adelante nuestras acciones de incidencia política

Tomamos posición sobre temas clave de nuestra realidad:

A partir de sistematizar nuestras experiencias y los temas a los que llegamos a un consenso, desarrollamos y publicamos posicionamientos políticos sobre temáticas relevantes para nuestro día a día, fijando posición en primera persona y con nuestras palabras.

Por primera vez contamos con documentos que sistematizaron los principales motivos por los que el trabajo sexual debe ser regulado, o las consecuencias que tiene la confusión con trata de personas, o nuestro posicionamiento sobre el PREP, entre otros.

Acompañamos la implementación de modelos de atención de la salud amigable

En lo que respecta a nuestra salud, construimos acercamientos integrales, que nos consideren más allá de las ITS y nuestra genitalidad. Partiendo de nuestras experiencias y los principales obstáculos al concurrir a los servicios de salud, pensamos las mejores formas de abordar nuestra atención y elaboramos una serie de recomendaciones para garantizar una atención de calidad que quedaron plasmadas en la **Guía de Buenas Prácticas para equipos de Salud**, la que constituyó una herramienta clave para nuestro trabajo de sensibilización con centros de salud. A la vez que firmamos 58 convenios con centros, servicios y organizaciones de salud para la implementación de esta Guía en la región, y más de 120 centros de salud fueron sensibilizados.

Sensibilizamos a fuerzas de seguridad

En 11 países de la región, se capacitó a 3 trabajadoras sexuales por país quienes tuvieron a su cargo la realización de las actividades de sensibilización a fuerzas de seguridad y agentes de justicia durante 6 meses. Esta capacitación fue acompañada de las siguientes guías que brindaron mayores herramientas para el abordaje de situaciones de violencia institucional

- **Guía para la capacitación a trabajadoras sexuales para llevar adelante la sensibilización a fuerzas de seguridad y agentes de justicia:** este documento comprende los contenidos mínimos que deberán tener la capacitación para las compañeras que liderarán el trabajo con las fuerzas de seguridad y agentes de justicia.
- **Breve guía para la atención de casos de vulneración de DDHH a trabajadoras sexuales:** Este documento se realizó para que las organizaciones tuvieran información sobre cómo actuar ante violaciones a los DDHH de las trabajadoras sexuales por parte de las fuerzas de seguridad y justicia, porque tan importante como escuchar a la compañera, es darle una respuesta a su problema y asesorarla en los posibles caminos que existen para avanzar en una solución.
- **Guía de sensibilización a las fuerzas de seguridad y agentes de justicia:** Este documento define los lineamientos y metodologías a llevar adelante en los talleres de sensibilización a fuerzas de seguridad y agentes de justicia.
- **Protocolo de acción para las organizaciones para realizar denuncias:** Ante la detección de situaciones de vulneración a DDHH de trabajadoras sexuales se orientaba sobre los pasos a seguir en caso de querer realizar la denuncia, adaptado a los contextos y realidades nacionales, incluyendo instituciones locales y mecanismos de derivación y asistencia propios a cada ONMTS.

Es así como durante 2016 y en seis meses de 2017 sensibilizamos a un total de 8899 integrantes de fuerzas de seguridad. Las fuerzas fueron capacitadas en sus propios espacios de trabajo, lo que para algunas de nosotras implicó volver a los lugares donde estuvimos detenidas injustamente. No fue fácil llegar a concertar los talleres, tuvimos que realizar varias reuniones con autoridades, hubo muchas idas y vueltas hasta lograr la conformidad y el acuerdo. En algunos talleres llegamos a ser 3 compañeras frente a 380 policías, pudimos trabajar abiertamente y en un clima de confianza sobre estereotipos que existen sobre nosotras y nuestro trabajo, porque sabemos que para transmitir información lo principal es derrumbar las paredes que se construyen a partir de los mitos y prejuicios.



Desarrollo de protocolos de acción para equipos de salud y fuerzas de seguridad

En 2013, con el objetivo de sensibilizar a los equipos interdisciplinarios de salud para garantizar una atención integral y la respuesta a nuestras necesidades específicas, elaboramos la *Guía de buenas prácticas "Ponte en nuestros zapatos"*. La Guía describe y explica las temáticas del área de la salud que atañe a nuestro trabajo. Fueron incorporados conocimientos sobre las enfermedades asociadas al trabajo sexual; la salud sexual y reproductiva; el VIH/Sida y las Infecciones de Transmisión Sexual (ITS); la salud mental; y la atención por servicio de guardia y en situaciones de urgencia.

Durante el 2017 desarrollamos el protocolo *"Derechos Humanos y trabajo sexual: del protocolo a la acción"*. Pensado como una herramienta que ayude a erradicar la violencia institucional que lleva adelante el personal de las fuerzas policiales e integrantes del sistema de justicia sobre las trabajadoras sexuales, brinda orientaciones específicas sobre como evitar las situaciones más comunes de violencia, además de trabajar sobre los principales mitos y estereotipos en relación con este oficio.

Ambas herramientas fueron construidas con el apoyo de consultores externos, pero a partir de nuestras historias, nuestras experiencias y nuestra realidad, focalizando en los principales nudos de conflicto que tenemos con cada uno de estos sectores, de modo de ir desenmarañando los prejuicios, estereotipos y la desinformación que existe sobre nuestro colectivo.

Difusión de nuestra realidad a la población en general

Acciones masivas en espacios públicos organizadas el 2 de junio por el día Internacional de la Trabajadora Sexual y el 1 de diciembre por el Día Internacional de la Lucha contra el VIH SIDA.

Desde el 2013, en cada país se realizan acciones masivas en fechas claves para visibilizar la situación y las demandas de las MTS.

Conjuntamente entre todas las organizaciones consensuamos un plan de comunicación regional acordando un mensaje o slogan regional para la celebración del 2 de junio, Día Internacional de la Trabajadora Sexual, y desarrollamos un Kit de materiales de comunicación y difusión (spot radial, aviso televisivo, postales, afiches) con el fin de fortalecer las actividades de cada organización en su respectivo país, unificar criterios a nivel de contenidos y estética, y potenciar las vías de visibilización tanto de nuestra Red como de los días que se rememoran.

En este marco, cada organización realizó en su país un evento para conmemorar este día, incluyendo conferencias de prensa, movilizaciones, capacitaciones, entrega de afiches y trípticos en la vía pública, ferias de salud, talleres, entre otras acciones realizadas. Todas las actividades tuvieron una amplia cobertura y repercusión en medios de comunicación locales y nacionales.

DESAFÍOS

Estamos orgullosas no sólo por el éxito en cada una de nuestras acciones para lograr la regulación de nuestro trabajo y el reconocimiento de nuestros derechos; sino también por cómo estas acciones fueron evaluadas por el Fondo Mundial: Durante estos seis años el proyecto ha sido auditado en seis ocasiones por el Agente Local del Fondo, y por una empresa de auditorías externa (BDO), y ha presentado diez informes actualizados sobre progresos al Fondo Mundial (PUDR, por sus siglas en inglés) obteniendo siempre las mejores calificaciones. Hemos demostrado que la estrategia de destinar los fondos directamente a la población clave, sin intermediarios, es una buena inversión. Nuestros resultados son vastos y han dado frutos muy rápidamente. Cada nueva compañera que adquiere consciencia de sus derechos y se une a la RedTraSex da cuenta del trabajo realizado y de la importancia de seguir adelante con nuestros objetivos.

Sin embargo, queda mucho trabajo por hacer: La existencia de normas y códigos legales que criminalizan acciones relacionadas con el trabajo sexual genera un marco propicio para la violencia institucional, en general, y para la violencia de las fuerzas de seguridad, en particular. A su vez, la persistencia de situaciones de estigma y discriminación en los servicios de salud y las condiciones precarias en las que debemos realizar nuestro trabajo conllevan a agravar situaciones de vulnerabilidad. Aún persisten resistencias en mucho sectores para articular y trabajar mancomunadamente con nosotras, respetando nuestra voz y nuestras demandas: Que los gobiernos nos sumen a la planificación, la implementación y el monitoreo de las políticas públicas que nos implican, que el movimiento feminista respete las diferencias y comprenda las consecuencias que tienen para nuestra vida el discurso abolicionista, que los donantes comprendan que América Latina es una región con profundas desigualdades a la que aún es necesario seguir apostando y las trabajadoras sexuales somos un grupo social altamente vulnerable por las condiciones de estigma y discriminación en las que ejercemos nuestro trabajo. En este sentido, hacemos propias las palabras del movimiento feminista ¡Nada sobre nosotras sin nosotras!

Hemos demostrado que el camino de inversión directa en las poblaciones da resultados y frutos sostenibles, pero en este tiempo resulta indispensable sumar esfuerzos y articular acciones para no dilapidar recursos y construir entre todos/as una sociedad que respete verdaderamente la diversidad y la autonomía de las personas garantizando el pleno respeto de nuestros derechos como mujeres y trabajadoras.



6 años | INFORME DE IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO
Trabajadoras Sexuales de Latinoamérica y El Caribe
Trabajando para crear ALTERNATIVAS QUE DISMINUYAN
SU VULNERABILIDAD AL VIH



@RedTraSex



/Redtralsex



Redtrase



RedTraSex

Red de Mujeres Trabajadoras
Sexuales de Latinoamérica
y el Caribe

Secretaria Ejecutiva

Buenos Aires, Argentina

Tte. Manuel Prudán 1250

C1242AEB - Ciudad de Buenos Aires - Argentina

Tel:(+54 911) 44212201

E-Mail: sejecutiva@redtralsex.org